






“Quality of working life of scientific and pedagogical workers: determinants and evaluation indicators”

AUTHORS	Ivan Riabokon   Anna Shandar  
ARTICLE INFO	Ivan Riabokon and Anna Shandar (2022). Quality of working life of scientific and pedagogical workers: determinants and evaluation indicators. <i>Social and labour relations: theory and practice</i> , 12(2), 15-23. doi: 10.21511/slntp.12(2).2022.02
DOI	http://dx.doi.org/10.21511/slntp.12(2).2022.02
RELEASED ON	Tuesday, 09 May 2023
RECEIVED ON	Wednesday, 20 July 2022
ACCEPTED ON	Monday, 07 November 2022
LICENSE	 This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License
JOURNAL	"Social and labour relations: theory and practice"
ISSN PRINT	2410-4752
ISSN ONLINE	2415-3389
PUBLISHER	LLC “Consulting Publishing Company “Business Perspectives”
FOUNDER	State Higher Educational Establishment "Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman", Social and Labour Relations Institute



NUMBER OF REFERENCES

15



NUMBER OF FIGURES

1



NUMBER OF TABLES

2

© The author(s) 2023. This publication is an open access article.



BUSINESS PERSPECTIVES



Publisher

LLC "CPC "Business Perspectives"
Hryhorii Skovoroda lane, 10,
Sumy, 40022, Ukraine

www.businessperspectives.org



V. HETMAN KNEU



Founder

State Higher Educational
Establishment "Kyiv National
Economic University named after
Vadym Hetman",
Prospect Peremogy, 54/1,
Kyiv, 03057, Ukraine

<https://kneu.edu.ua/>

Received on: 20th of July, 2022

Accepted on: 07th of November, 2022

Published on: 09th of May, 2023

© Ivan Riabokon, Anna Shandar, 2023

Ivan Riabokon, Ph.D. in
Economics, Socioeconomics
and Personnel Management
Department, Kyiv National
Economic University named
Vadym Hetman, Ukraine.

Anna Shandar, Ph.D. in
Economics, Socioeconomics
and Personnel Management
Department, Kyiv National
Economic University named
Vadym Hetman, Ukraine.



This is an Open Access article,
distributed under the terms of the
[Creative Commons Attribution 4.0
International license](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/), which permits
unrestricted re-use, distribution,
and reproduction in any medium,
provided the original work is
properly cited.

Ivan Riabokon (Ukraine), Anna Shandar (Ukraine)

QUALITY OF WORKING LIFE OF SCIENTIFIC AND PEDAGOGICAL WORKERS: DETERMINANTS AND EVALUATION INDICATORS

Abstract

The new realities caused by military actions as a result of Russian aggression have led to adverse consequences for the Ukrainian economy, which negatively affects the state of higher education, in particular the quality of working life of workers in this area. In such circumstances, Ukraine needs to take measures to improve the quality of the working life of scientific and pedagogical workers and improve the methodology for its assessment.

The purpose of the paper is to theoretically substantiate the determinants of the quality of the working life of scientific and pedagogical workers and to provide a scientific and methodological justification for the system of indicators for its assessment.

The study analyzes scientific approaches to the concept, essence and assessment of the quality of the working life of scientific and pedagogical workers. It also classifies the determinants of the quality of their working life, the main of which are financial, organizational and legal, managerial, and security. The following key components of the quality of working life are identified: compensatory (material), "decent working conditions", "social security", "development and self-realization". The author's approach to understanding the concept of the quality of working life of scientific and pedagogical workers and its assessment is presented. Based on the principles of the Strategy for the Development of Higher Education in Ukraine for 2021–2031, compiled by the Ministry of Education and Science of Ukraine, a system of indicators of the quality of working life of scientific and pedagogical workers has been formed that correspond to its strategic goals and operational tasks.

Keywords

quality of working life, determinants, components, working life
quality assessment, higher education

JEL Classification

I21, I31

I. O. Рябоконт (Україна), А. М. Шандар (Україна)

ЯКІСТЬ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ: ДЕТЕРМІНАНТИ ТА ПОКАЗНИКИ ОЦІНЮВАННЯ

Анотація

Нові реалії, спричинені воєнними діями внаслідок російської агресії, зумовили появу несприятливих наслідків для економіки України, що негативно впливає на стан вищої освіти, зокрема, на якість трудового життя працівників цієї сфери. За таких умов Україні необхідно вжити заходів щодо покращення якості трудового життя науково-педагогічних працівників та вдосконалення методики її оцінювання.

Метою статті є теоретичне обґрунтування детермінант якості трудового життя науково-педагогічних працівників та науково-методичного обґрунтування системи показників її оцінювання.

У дослідженні проведено аналіз наукових підходів щодо поняття, сутності та оцінювання якості трудового життя науково-педагогічних працівників. Класифіковано детермінанти якості їх трудового життя основними з яких є фінансові, організаційно-правові, управлінські, безпекові. Виділено ключові компоненти якості трудового життя: компенсаційну (матеріальну), «гідні умови праці», «соціальна захищеність», «розвиток і самореалізація». Представлено авторський підхід до розуміння поняття якості трудового життя науково-педагогічних працівників та її оцінювання. На основі принципів «Стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2021–2031 роки», складеної Міністерством освіти і науки України, сформовано систему показників якості трудового життя науково-педагогічних працівників, що відповідають її стратегічним цілям і операційним завданням.

Ключові слова

якість трудового життя, детермінанти, компоненти, оцінка
якості трудового життя, вища освіта

Класифікація JEL

I21, I31

ВСТУП

Реалізації потенціалу вищої освіти в Україні в умовах воєнних дій стає на заваді комплекс проблем, а саме: відсутність безпечних і належних умов для проведення занять, недофінансування закладів освіти, неналежне забезпечення якості трудового життя науково-педагогічних працівників тощо. Такі реалії разом із складнощами дотримання безпеки навчального процесу ще більше погіршили якість трудового життя науково-педагогічних працівників, як необхідної умови для повноти реалізації трудового потенціалу зазначеної категорії працівників та забезпечення якості освітнього процесу у закладах вищої освіти. Тому першочерговим завданням є покращення якості трудового життя науково-педагогічних працівників та науково-методичне обґрунтування таких можливостей. Досягнення зазначеної мети потребує насамперед корекції методики оцінювання якості трудового життя науково-педагогічних працівників, визначення потреб належного її забезпечення в сучасних умовах. Головним напрямом вирішення вищезазначених проблем є визначення детермінант якості трудового життя працівників вищої освіти та формування на основі ключових компонентів відповідної системи показників її оцінювання.

1. ЛІТЕРАТУРНИЙ ОГЛЯД

Поняття якості трудового життя (ЯТЖ) досліджувалося багатьма провідними науковцями. Так Нгсаму стверджує, що ЯТЖ – багатогранна парадигма, побудована на різних засадах, в основу якої покладено забезпечення добробуту [11]. Погоджуючись із зазначеною позицією науковця, що враховує важливість матеріального забезпечення, зауважимо, що, на наш погляд, такий підхід не враховує специфіки, змісту, характеру праці працівників тощо.

Також не досить повним виявилось трактування поняття ЯТЖ Іглана, який в своєму дослідженні визначив його як сприйняття працівниками своїх робочих місць, винагорода за працю, професійного зростання, балансу між професійним та приватним життям, відносин із колегами [1]. Британські науковці Квода та Девіс в своїх наукових працях багато уваги приділяють таким чинникам ЯТЖ, як фінансова винагорода, безпека трудового процесу, стабільна зайнятість, кар'єрне зростання, відсутність тиску з боку керівництва, співробітництво з профспілками [12]. На нашу думку, цей підхід комплексно враховує компоненти ЯТЖ.

Щетініна, Рудакова, Данилевич та Цюпа розглядають ЯТЖ як метод управління компанією, що спрямований на проектування та створення комфортного робочого середовища для працівників усіх рівнів, що в свою чергу має сприяти покращенню соціально-психологічного клімату та приросту економічної ефективності компанії [14]. Рябоконт та Мадяр наголошують, що концепція якості трудового життя базується на формуванні умов, які сприяють оптимальному використанню трудового потенціалу людини [13].

На нашу думку, найбільш чітко визначає у своєму підході ЯТЖ НПП Віджей, що трактує її як сукупний вплив на викладача сучасного робочого середовища. За даним підходом класичні складові ЯТЖ НПП доповнюються новими: можливостями застосовувати здібності і таланти, ситуаціями, які вимагають ініціативності, діяльністю, яку викладач вважає корисною, усвідомленням своєї ролі в досягненні загальних цілей, відчуттям гордості за добре виконану роботу [15]. Схожої думки дотримуються Вілас та Морін, роблячи акцент на таких критеріях ЯТЖ НПП як можливість реалізовувати свій творчий потенціал та відчутті важливості соціальної ролі їх професії для суспільства [3]. Перевагою підходів Віджей, Вілас та Морін є охоплення багатьох складових ЯТЖ НПП, визнання важливості самореалізації та розвитку для представників цієї професії. Заслугове на увагу підхід Джонсруд, яка вивчала якість трудового життя співробітників Гавайського університету, досліджуючи зміни ЯТЖ з 1998 р. до теперішнього часу. Метою дослідження було з'ясування поточного рівня задоволеності працівників. Змінні включали заробітну плату, психологічний клімат колективу кафедри, відносини з деканатом, заробітну плату та демографічні чинники. Дослідження включало всіх 490 НПП. Результат засвідчив, що заробітна плата є основною

змінною для задоволеності працею за період 1998–2006 рр. Відносини з іншими НПП та співробітниками також виявилися позитивними елементами трудового життя [5]. Такий підхід акцентує увагу на понятті «задоволеність працею», тобто мірі забезпечення в процесі трудової діяльності задоволення важливих, з точки зору НПП, потреб, стимулюючи працівників до розвитку і самореалізації та досягнення високих результатів. Підтримуючи дану точку зору, зауважимо, що задоволеність, на нашу думку, є важливою характеристикою ЯТЖ, однак лише за суб'єктивною складовою, тобто відчуття самих НПП, що робить такий підхід неповним.

Більш повно, на нашу думку, зміст поняття «якість трудового життя» розкриває визначення Колот, який визначає ЯТЖ як «інтегральне поняття, яке характеризує рівень добробуту, соціально-духовного розвитку індивіда через його діяльність в організації. Якість трудового життя розуміється як міра поєднання й односпрямованості життя людини та умов праці, задоволення працівників умовами трудового процесу й відносинами в колективі. Вона відбиває наявність умов для ефективного використання трудового потенціалу, підвищення продуктивності праці та забезпечення на цій основі високих стандартів життя» [6].

Таким чином, аналізуючи наукові підходи до визначення ЯТЖ, передумови її формування і розвитку, можна дійти висновку, що ці процеси залежать від комплексу детермінант, серед яких можна об'єднати у такі групи: фінансові, організаційно-правові, управлінські, безпекові. Зокрема, до фінансової детермінанти ЯТЖ НПП відносяться фінансування та матеріальне забезпечення вищої освіти. Її складовими є видатки з бюджету на вищу освіту, обсяги фінансування та розподіл коштів між ЗВО, система оплати праці НПП, капітальні та комунальні видатки ЗВО тощо. Основою організаційно-правової детермінанти ЯТЖ НПП на державному рівні є: Конституція України, Закони України в сфері вищої освіти та наукової діяльності, постанови, накази, розпорядження Кабінету Міністрів України, накази Міністерства освіти і науки тощо. Організаційно-правова детермінанта, в свою чергу, чинить суттєвий вплив на компенсаційну (матеріальну) складову ЯТЖ НПП. Так, на фінансування вищої освіти значно впливають різноманітні нормативні і правові документи, які розглядаються на двох рівнях: загальнонаціональному (Закони України та інші підзаконні нормативно-правові акти у сфері регулювання трудової діяльності) та внутрішньоуніверситетському (колективні договори і угоди, правила внутрішнього трудового розпорядку, посадові інструкції, індивідуальні плани НПП тощо). Вплив безпекової детермінанти на ЯТЖ НПП зумовлений поширенням військової агресії в Україні, за умов якої необхідно врахувати особливості викладання в онлайн-режимі, зокрема домінування організаційно-технічних умов праці; ризик погіршення ментального та фізіологічного здоров'я; комунікативну відчуженість та особливості мотивації НПП. Визначаючи управлінську детермінанту ЯТЖ НПП, потрібно зазначити, що важливе місце в реалізації стратегій, планів та заходів щодо розвитку ЯТЖ НПП належить системі управління вищою освітою на різних рівнях. Так, на державному рівні засобами управління є: визначення цілей, завдань та механізмів реалізації державної політики у галузі вищої освіти. Такі функції виконують законодавчі органи державної влади.

На світовому рівні передумовами формування ЯТЖ виступають, зокрема, міжнародні стандарти і норми у сфері праці, рекомендації щодо трудового законодавства ЄС та МОП.

Для формування системи оцінювання ЯТЖ НПП проведено аналіз точок зору науковців щодо досліджуваної проблеми. Структура компонент, що застосовуються в методичних підходах до оцінювання ЯТЖ НПП, відрізняється доповненням її складових з урахуванням специфіки праці цієї категорії працівників. Розглядаючи ЯТЖ професорсько-викладацького складу університетів, де Паула та Боас акцентують увагу на таких компонентах як фізична напруга, інтелектуальна напруга, емоційна напруга, винагорода за працю та робочий графік [2]. Лопушняк та Рибчанська зазначають, що важливим аспектом підвищення ЯТЖ у вищій освіті є забезпечення належного рівня оплати праці НПП [7]. Доповнити даний підхід можна врахуванням такої компоненти ЯТЖ НПП як забезпечення безпеки навчального процесу, що є підґрунтям впевненості працівника у майбутньому. У багатьох наукових публікаціях ЯТЖ та задоволеність працею розглядаються як рівноцінні поняття, але більшість науковців вважають, що це різні поняття [10]. Так, Фур'є дослідила зв'язок задоволеності умовами праці з якістю трудового життя і довела, що між рівнем якості трудового життя та задоволеністю працею є тісний взаємозв'язок [4]. Дійсно,

неналежні умови праці створюють дискомфортне середовище для НПП та можуть погіршити стан його здоров'я, викликати психоемоційну напругу і стрес. Порівняльний аналіз існуючих методичних підходів до оцінки ЯТЖ дає підстави для групування компонент та відповідних їм показників оцінювання, які використовуються більшістю дослідників, а саме: винагорода за працю, умови праці, організація праці, соціальні гарантії, задоволеність працею, можливості розвитку, кар'єрного просування, психологічний клімат в колективі. Аналізуючи наукові підходи щодо до оцінювання ЯТЖ, вважаємо, що показники ЯТЖ НПП, використані в них, доцільно згрупувати відповідно до компонент ЯТЖ НПП, а саме:

- компенсаційної (матеріальної);
- умов праці НПП;
- соціального захисту НПП;
- розвитку та самореалізація НПП.

2. УЗАГАЛЬНЕННЯ ОСНОВНИХ ПОЛОЖЕНЬ

За результатами дослідження наукових підходів виявлено недосконалість існуючих методичних підходів до оцінювання ЯТЖ НПП, які не повною мірою враховують детермінанти ЯТЖ та показники розвитку і самореалізації НПП, що дає підстави для поглибленого дослідження цієї наукової теми, удосконалення системи показників та методичних засад оцінювання якості трудового життя цієї категорії працівників. Враховуючи вирішальний вплив детермінант на ЯТЖ, за структурою вони охоплюють всі рівні соціально-трудова відносин: світовий рівень; рівень держави, регіонів, міст та інших населених пунктів, рівень закладу вищої освіти (ЗВО) та його підрозділів; рівень науково-педагогічних працівників (НПП). Зауважимо, що кожному рівню соціально-трудова відносин характерні певні передумови формування ЯТЖ, що власне знайшло відображення у Таблиці 1. Таким чином на світовому рівні передумовами формування ЯТЖ виступають міжнародні стандарти і норми у сфері праці, рекомендації щодо трудового законодавства ЄС та МОП. На другому рівні соціально-трудова відносин ключову роль відіграють

Таблиця 1. Реалізація та формування ЯТЖ відповідно до рівнів соціально-трудова відносин

Джерело: Авторська розробка.

Рівень соціально-трудова відносин	Інструменти формування ЯТЖ
Світовий рівень	<ul style="list-style-type: none"> • міжнародні стандарти і норми у сфері праці; • конвенції та рекомендації МОП.
Рівень держави	<ul style="list-style-type: none"> • гарантії зайнятості; • прожитковий мінімум і мінімальна заробітна плата (фінансування з місцевих бюджетів ЗВО); • соціальне забезпечення; • нормативно-правове забезпечення.
Рівень ЗВО	<ul style="list-style-type: none"> • демократизація трудового життя, рівень санітарно-гігієнічних умов; • інформаційно-комунікаційне забезпечення навчального процесу; • справедлива винагорода за працю; • безпечні умови праці, створення умов для самовираження і самореалізації; • забезпечення правової захищеності; • охоплення колективними договорами; • ефективність роботи профспілок із захисту прав і інтересів працівників.
Рівень НПП	<ul style="list-style-type: none"> • задоволеність працею, відчуття працівниками задоволення потреб; • розмір заробітної плати; • кар'єрні перспективи; • відносини в колективі; • можливість підвищення кваліфікації; • надання соціальних гарантій; • умови праці; • характер роботи, її зміст.

інституції державного рівня. Рівень організації, в нашому випадку це ЗВО, а також рівень колективу теж має особливі передумови формування ЯТЖ.

При дослідженні методів оцінювання ЯТЖ НПП також було здійснено аналіз основних положень проекту «Стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2021–2031 роки» (далі СРВО), розробленої Міністерством освіти і науки України [8]. Незважаючи на те, що Кабінетом міністрів України було схвалено оновлений проект на 2022–2032 роки [9], ми дотримуємося думки про те, що в ньому, на відміну від попереднього, відсутні ключові завдання та цілі, що сприяють саме розвитку ЯТЖ НПП. Документ містить лише стратегічні, операційні цілі і завдання розвитку вищої освіти. Тому ми згрупували показники за компонентами ЯТЖ НПП для того, щоб визначити напрями покращення розвитку вищої освіти в Україні.

Представлені в таблиці 2 показники ЯТЖ НПП було відібрано, як такі, що відповідають стратегічній цілям СРВО: «Впровадження інноваційних технологій і дистанційного навчання у вищій освіті»; «Розвиток кадрового потенціалу ЗВО» та, зокрема, таким операційним цілям: «Підвищення статусу викладача в суспільстві»; «Забезпечення можливостей та стимулювання особистого професійного розвитку викладачів» з урахуванням завдань, які містяться в цілях СРВО.

Зокрема, показники, представлені в Таблиці 2, відповідають наступним завданням СРВО:

- 3.7.2. Диджиталізація усіх процесів у системі вищої освіти;
- 5.1.1. Підвищення рівня оплати праці викладачів ЗВО;
- 5.1.2. Забезпечення умов, гарантій праці та соціальних гарантій викладачів ЗВО;
- 5.1.3. Задоволеність НПП щодо взаємопідтримки в колективі;
- 5.2.4. Забезпечення можливості підвищення кваліфікації викладачів (стажування) на провідних підприємствах та в організаціях задля удосконалення фаховості, унормування фінансового забезпечення;
- 5.2.6. Забезпечення свободи викладача як носія і творця наукових знань.

Перший блок показників, поданий в Таблиці 2, є відображенням завдань СРВО «Підвищення рівня оплати праці викладачів ЗВО» та «Мотивація на досягнення наукових і навчальних результатів та

Таблиця 2. Методологія оцінювання результативності стратегії розвитку вищої освіти

Джерело: Складено автором на основі [8].

Компонента	Показник, одиниця вимірювання	СРВО
Компенсаційна (матеріальна)	Індекс співвідношення середньомісячної заробітної плати НПП до середньомісячної заробітної плати по економіці країни	5.1.1
	Індекс співвідношення заробітної плати НПП і середньомісячної заробітної плати в сфері освіти	5.1.1
	Індекс співвідношення заробітної плати НПП до середньої по найбільш високооплачуваній галузі (інформації та телекомунікацій)	5.1.1
	Частка премій і надбавок в структурі заробітної плати, відсотків	5.2.2.
	Рівень задоволеності НПП заробітною платою, балів	5.2.2.
	Рівень задоволеності НПП щодо відповідності винагороди за працю затраченим зусиллям, балів	5.2.2.
	Рівень задоволеності НПП справедливості заробітної плати, балів	5.2.2.
Гідні умови праці	Капітальні витрати на придбання нового наукового обладнання, що припадають на одного НПП, грн	5.2.2
	Рівень задоволеності НПП освітленістю навчальних аудиторій, балів	5.1.2.
	Рівень задоволеності НПП організацією та технічною оснащеністю навчальних аудиторій, балів	5.1.2.
	Рівень задоволеності НПП дотриманням санітарних норм в навчальних аудиторіях, балів	5.1.2.
	Рівень задоволеності НПП соціально-психологічним кліматом в трудовому колективі, балів	5.1.2.
	Рівень задоволеності НПП відповідністю нормативно-правових документів ЗВО щодо умов праці викладачів, балів	5.2.6.
	Рівень задоволеності НПП балансом роботи й особистого життя, балів	5.1.2.
	Рівень задоволеності НПП можливістю здійснення освітнього процесу в онлайн-режимі, балів	3.7.2.
	Рівень задоволеності НПП педагогічним навантаженням, балів	5.2.1.
	Рівень задоволеності НПП щодо стресовості праці, балів	5.2.1.
	Рівень задоволеності НПП відповідністю режимів праці та відпочинку характеру роботи викладачів, балів	5.2.1.
Рівень задоволеності НПП територіальним розташуванням ЗВО, балів	5.1.2.	

Таблиця 2 (продовж.). Методологія оцінювання результативності стратегії розвитку вищої освіти

Компонента	Показник, одиниця вимірювання	СРВО
Розвиток та самореалізація	Частка проведених наукових заходів на рік (семінарів, конференцій, симпозіумів) від аналогічного показника минулого періоду (року), відсотків	5.2.2
	Частка НПП, які взяли участь у наукових конференціях за рік, в загальній чисельності НПП у ЗВО, відсотків	5.2.2
	Частка захищених дисертацій у чисельності аспірантів, які закінчили аспірантуру у звітному періоді, відсотків	5.2.2.
	Частка НПП, що пройшли професійне навчання або підвищення кваліфікації у середньообліковій чисельності викладачів у ЗВО, відсотків	5.2.4.
	Рівень задоволеності НПП фінансовою підтримкою наукової діяльності в ЗВО (участь в конференціях; компенсація витрат на відрядження; публікація статей тощо), балів	5.2.2
	Рівень задоволеності НПП підтримкою керівником його ініціативності, балів	5.2.6.
	Рівень задоволеності НПП взаємозв'язком наукової та освітньої діяльності, балів	5.2.1.
	Рівень задоволеності НПП взаємопідтримкою в колективі, балів	5.1.3.
	Рівень задоволеності НПП умовами професійного зростання викладача, балів	5.2.4.
	Рівень задоволеності НПП можливостями реалізації творчого потенціалу у ЗВО, балів	5.2.6.
	Рівень задоволеності НПП щодо автономності і свободи викладача у ЗВО, балів	5.2.6.
	Рівень задоволеності НПП щодо автономності і свободи у ЗВО, балів	5.2.2
	Рівень задоволеності НПП нормативно-правовими документами ЗВО щодо розвитку та самореалізації, балів	5.2.2.
	Рівень задоволеності НПП статусом та престижністю займаної посади, балів	5.1.1. 5.1.2.
Соціальна захищеність	Обсяг матеріальної допомоги та інших соціальних виплат НПП у ЗВО у звітному періоді (році), грн.	5.1.2.
	Обсяг витрат на відпочинок членів профспілки в ЗВО, грн.	5.1.2.
	Обсяг витрат на спортивно-масові заходи НПП в ЗВО, грн.	5.1.2.
	Рівень задоволеності системою соціального захисту НПП та їх сімей, балів	5.1.2.
	Рівень задоволеності НПП станом здоров'я, балів	5.1.2.
	Рівень впевненості НПП у стабільній зайнятості, балів	5.1.2.

усунення формальних бар'єрів їх ефективної діяльності» і характеризує компенсаційну (матеріальну) компоненту ЯТЖ НПП.

Другий блок показників відповідає завданням СРВО «Оптимізація структури навантаження викладачів»; «Мотивація на досягнення наукових і навчальних результатів та усунення формальних бар'єрів їх ефективної діяльності»; «Забезпечення можливості підвищення кваліфікації викладачів (стажування) на провідних підприємствах та в організаціях задля удосконалення фаховості, унормування фінансового забезпечення»; «Забезпечення свободи викладача як носія і творця наукових знань»; «Формування у працівників зацікавленості в успішності всіх аспектів діяльності свого ЗВО». Показники цього блоку визначають компоненту ЯТЖ НПП «Гідні умови праці».

У третьому блоці показників компоненти «Розвиток і самореалізація» відображено завдання СРВО, що перелічені вище, а також завдання «Формування у працівників зацікавленості в успішності всіх аспектів діяльності свого ЗВО». Показники компоненти «Соціальна захищеність», які подано у четвертому блоці, відповідають завданню СРВО «Забезпечення умов, гарантій праці та соціальних гарантій викладачів ЗВО».

Відібрані показники ЯТЖ НПП відповідають цілям та завданням СРВО.

Згідно багатьох досліджень високий рівень ЯТЖ має позитивний вплив на задоволеність працею. Оцінювання ЯТЖ НПП, на нашу думку, має враховувати специфіку праці, компоненти і детермінанти їх ЯТЖ, а також принципи, на основі яких ми провели добір показників інтегрального показника ЯТЖ НПП.

Зв'язок можливостей покращення стратегії розвитку СРВО та компонент ЯТЖ НПП проілюстровано на Рисунок 1.



Рисунок 1. Зв'язок завдань «Стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2021–2031 роки» та компонент ЯТЖ НПП

Як бачимо, показники за ключовими компонентами дадуть змогу оцінити результативність «Стратегії розвитку вищої освіти в Україні». Так, наприклад, показник за компенсаційною компонентою «індекс співвідношення середньомісячної заробітної плати НПП до середньомісячної заробітної плати по економіці країни» дасть можливість оцінити результативність завдання «підвищення рівня оплати праці викладачів ЗВО», відповідно моніторинг інших показників ЯТЖ НПП за ключовими компонентами визначить міру результативності виконання завдань Стратегії.

3. ОБГОВОРЕННЯ

В сучасних наукових дослідженнях якості трудового життя науково-педагогічних працівників таким аспектам як її оцінювання, детермінанти, компоненти і система показників приділено недостатньо уваги. Отже ці складові ЯТЖ НПП, їх роль і практичне застосування потребують вивчення. Авторська позиція щодо актуальності дослідження детермінант і ключових компонент ЯТЖ НПП є підґрунтям для формування комплексної системи її оцінювання. Поняття ЯТЖ НПП визначено, як інтегральну характеристику, що відображає міру задоволення актуалізованих потреб НПП у компенсаційній (матеріальній) сфері; у створенні гідних умов праці; соціальної захищеності, а також розвитку та самореалізації особистості через трудову діяльність в організації. Таке трактування якості трудового життя є синтезом факторів і компонент не тільки виробничого, організаційно-економічного характеру, а й на таких чинниках, як інтелектуально-креативні в розрізі розвитку та самореалізації працівників, що забезпечить повноту реалізації їх індивідуально-особистісного, трудового потенціалу, а також гармонізує соціально-трудова відносини. Визначення поняття «якість трудового життя науково-педагогічних працівників», її детермінант та ключових компонент, дає змогу адосконалити управління такою якістю в закладах вищої освіти. Аналіз зв'язку компонент та детермінант якості трудового життя науково-педагогічних працівників із завданнями «Стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2021–2031 роки» є основою формування показників оцінювання якості їх трудового життя.

Прикладне значення запропонованого підходу до оцінювання ЯТЖ полягає в його використанні для вдосконалення державної політики у сфері вищої освіти. Саме тому відповідна система показників оцінювання ЯТЖ викладачів має узгоджуватися із завданнями стратегії розвитку вищої освіти у розрізі відповідних компонент досліджуваного феномену на рівні конкретних закладів вищої освіти.

ВИСНОВКИ

В сучасних умовах обґрунтування напрямів забезпечення високої якості трудового життя у сфері вищої освіти в Україні набуває особливого значення, оскільки військова агресія, стрімкі зміни в соціальній та економічній сферах чинять неоднозначний вплив на якість трудового життя науково-педагогічних працівників. Як наслідок цього процесу постає загроза зниження конкурентоспроможності національної освіти. У ході проведення даного дослідження було проаналізовано підходи провідних науковців до розуміння поняття, оцінювання та складових якості трудового життя науково-педагогічних працівників, в результаті чого представлено авторський підхід до визначення досліджуваного феномену. Поняття «якість трудового життя науково-педагогічних працівників» визначено, як інтегральну характеристику, що відображає міру задоволення актуалізованих потреб НПП у компенсаційній (матеріальній) сфері; у створенні гідних умов праці; соціальній захищеності, а також розвитку та самореалізації особистості через трудову діяльність в організації. Класифіковано детермінанти якості їх трудового життя основними з яких є фінансові, організаційно-правові, управлінські, безпекові. Виділено ключові компоненти якості трудового життя: компенсаційну (матеріальну), «гідні умови праці», «соціальна захищеність», «розвиток і самореалізація». Проаналізовано зв'язок компонент та детермінант якості трудового життя науково-педагогічних працівників із завданнями «Стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2021–2031 роки». На основі принципів «Стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2021–2031 роки», розробленої Міністерством освіти і науки України, а також відповідності її цілям і завданням сформовано систему показників якості трудового життя науково-педагогічних працівників.

Визначення поняття якості трудового життя науково-педагогічних працівників, а також обґрунтування її детермінант та ключових компонент забезпечує комплексне оцінювання даного феномену в сучасних соціоекономічних умовах, уможливорює імплементацію методів і заходів управління такою якістю в закладах вищої освіти та вдосконалення державної політики у сфері вищої освіти.

AUTHORS CONTRIBUTIONS

Conceptualization: Ivan Riabokon, Anna Shandar.

Data curation: Ivan Riabokon.

Formal Analysis: Ivan Riabokon, Anna Shandar.

Investigation: Ivan Riabokon, Anna Shandar.

Methodology: Ivan Riabokon.

Resources: Anna Shandar.

Software: Ivan Riabokon, Anna Shandar.

Supervision: Ivan Riabokon.

Validation: Anna Shandar.

Visualization: Ivan Riabokon, Anna Shandar.

Writing – original draft: Ivan Riabokon.

Writing – review & editing: Anna Shandar.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Akram, M., Ilgan, A., Ozu, O., & Shah, A. (2017). Quality of School Work Life of Public School Teachers: Cases from Turkey and Pakistan. *Journal of Education and Educational Development*, 4(2), 244–269. Retrieved from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1161481.pdf>
2. Boas, A. (Ed.) (2017). *Quality of life and quality of working life* (312 p.). London: IntechOpen.
3. Boas, A., & Morin, E. (2019). Emotional Intelligence and Quality of Working Life at Federal Institutions of Higher Education in Brazil. *Open Journal of Social Sciences*, 7(2), 255–274. <https://doi.org/10.4236/jss.2019.72020>
4. Fourie, A. (2004). *Predicting Satisfaction with Quality of Work Life* (Master's Thesise). Pretoria: University of South Africa. Retrieved from <https://uir.unisa.ac.za/handle/10500/1004>
5. Johnsrud, L. (2006). Studied on Quality of faculty work life: The Univeristy of Hawai. *Manufacturing System*, 9(3), 173–181.
6. Kolot, A. (2003). *Social and labor relations: theory and practice of regulation [Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia i praktyka rehuliuвання]* (230 p.). Kyiv: KNEU. (In Ukrainian). Retrieved from http://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2010/11887/kolot_soc_labour_relation.pdf?sequence=1&isAllowed=y
7. Lopushniak, H., & Rybchanska, K. (2018). *Higher education in Ukraine: state regulation and development prospects [Vyscha osvita Ukrainy: derzhavne rehuliuвання ta perspektyvy rozvytku]*. Lviv: Liga press. (In Ukrainian)
8. Ministry of Education and Science of Ukraine (2020). *Strategy for the development of higher education in Ukraine for 2021–2031 [Stratehiia rozvytku vyshchoi osvity v Ukraini na 2021-2031 roky]* (71 p.). (In Ukrainian). Retrieved from <https://mon.gov.ua/storage/app/media/rizne/2020/09/25/rozvitku-vishchoi-osviti-v-ukraini-02-10-2020.pdf>
9. Ministry of Education and Science of Ukraine (2022). *Strategy for the development of higher education in Ukraine for 2022–2032 [Stratehiia rozvytku vyshchoi osvity v Ukraini na 2022–2032 roky]* (34 p.). (In Ukrainian). Retrieved from <https://mon.gov.ua/storage/app/media/news/2022/04/15/VO.plan.2022-2032/Stratehiya.rozv.VO-23.02.22.pdf>
10. Nazir, U., Qureshi, T., Shafaat, T., & Ilyas, A. (2011). Office harassment: A negative influence on quality of work life. *African Journal of Business Management*, 5(25), 10276–10285.
11. Ngcamu, B. (2017). Quality of Work Life Dimensions in Universities: A Systematic Review. *Global Journal of Health Science*, 9(10), 118–126. <http://dx.doi.org/10.5539/gjhs.v9n10p118>
12. Qudah, S., Davies, J., & Deakin, R. (2019). Can we get more satisfaction Improving quality of working life survey results in U K Universities? *Perspectives: Policy and Practice in Higher Education*, 23(2-3), 39–47. <http://dx.doi.org/10.1080/13603108.2018.1534758>
13. Ryabokon, I., & Madyar, A. (2018). Quality of working life as a factor of improving motivation of employees at enterprises. *Economy and entrepreneurship - Ekonomika ta pidpriemnytstvo*, 40, 16–26. (In Ukrainian). Retrieved from https://kneu.edu.ua/userfiles/ekon_pidpr/EP_E2849640_281292018.pdf#page=16
14. Shchetinina, I., Rudakova, S., Danylevych, N., & Tsiopa, A. (2022). Quality of Working Life: Analysis, Evaluation, Prospects. *Business Inform*, 2, 126–131. (In Ukrainian). <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2022-2-126-131>
15. Subbarayalu, A. (2017). Development of a six sigma rating scale for measuring the quality of work life of teaching staff working in Saudi universities. *International Journal for Quality Research*, 11(2), 397–418. <https://doi.org/10.18421/IJQR11.02-10>